

Ίδρυση εξ' αποστάσεως ομάδων ενδιαφερόντων

Η σημασία των ομάδων ενδιαφέροντος στην υβριδική και απομακρυσμένη εργασία

Οι ομάδες ενδιαφέροντος ή ομάδες πόρων εργαζομένων (Employee Resource Groups – ERGs) είναι εθελοντικές, αυτοδιοικούμενες κοινότητες εργαζομένων που συγκεντρώνουν άτομα με κοινά χαρακτηριστικά, ενδιαφέροντα ή εμπειρίες ζωής. Οι ομάδες αυτές μπορεί να σχετίζονται με τη φυλή, το φύλο, την ταυτότητα ΛΟΑΤΚΙ+, την αναπηρία, τη νευροδιαφορετικότητα, την παροχή φροντίδας σε τρίτους κ.ά.

Στο πλαίσιο της υβριδικής και απομακρυσμένης εργασίας, οι ομάδες αυτές μπορούν να διαδραματίσουν κρίσιμο ρόλο στην προώθηση της συμπερίληψης, τη μείωση της απομόνωσης, και την ενίσχυση του αισθήματος του ανήκειν – ιδίως για άτομα που ανήκουν σε υποεκπροσωπούμενες ή περιθωριοποιημένες ομάδες και ενδέχεται να αισθάνονται αποσυνδεδεμένα από την κουλτούρα του οργανισμού ή της ομάδας. Χάρη στις τακτικές συναντήσεις, οι ομάδες ενδιαφέροντος προσφέρουν συναναστροφή και αλληλεγγύη. Ο τόνος είναι συνήθως πιο ανεπίσημος από άλλες επαγγελματικές συναντήσεις, γεγονός που διευκολύνει την έκφραση των υποεκπροσωπούμενων φωνών.

Ίδρυση απομακρυσμένων ομάδων ενδιαφέροντος

Οι ομάδες ενδιαφέροντος είναι ένα χρήσιμο μέσο για την ενίσχυση της συνοχής και της συμπερίληψης μεταξύ εργαζομένων που διαφορετικά δεν θα είχαν ποτέ έρθει σε επαφή. Επειδή είναι κυρίως ανθρωποκεντρικές, η δημιουργία τους πρέπει να προκύπτει από μια πραγματική ανάγκη για σύνδεση και μοίρασμα εμπειριών.

Βασικές αρχές επιτυχίας

- 1** **Clea**Σαφής σκοπός και εύρος: Κάθε ομάδα θα πρέπει να έχει έναν καθορισμένο σκοπό ή αποστολή, και σαφείς στόχους ευθυγραμμισμένους με τη γενικότερη στρατηγική του οργανισμού για τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη.
- 2** **Εθελοντική συμμετοχή:** Η συμμετοχή στις ομάδες πρέπει να είναι εθελοντική. Οι ομάδες μπορούν να δέχονται και συμμάχους της εκπροσωπούμενης ταυτότητας ή κοινότητας.
- 3** **Υποστήριξη από ανώτατα διοικητικά στελέχη:** Είναι σημαντική η ορατή στήριξη των ηγετικών στελεχών, για την προώθηση του σκοπού της ομάδας, την αναγνώριση των αναγκών της, και την άρση των συστημικών εμποδίων.
- 4** **Ισότιμη πρόσβαση:** Χρήση ψηφιακών εργαλείων που είναι προσβάσιμα και εύκολα στη χρήση και προγραμματισμός συναντήσεων ή εκδηλώσεων σε διαφορετικές χρονικές ζώνες και ώρες.
- 5** **Εμπιστευτικότητα και ψυχολογική ασφάλεια:** Καθορισμός βασικών κανόνων για τη δημιουργία ενός υποστηρικτικού και συμπεριληπτικού χώρου αλληλεπίδρασης.
- 6** **Συνεργασία διοικητικών στελεχών και στελεχών Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού:** Παροχή διοικητικής υποστήριξης μέσω των ομάδων ανθρώπινου δυναμικού, διαφορετικότητας και συμπερίληψης.

Ξεκινώντας:

- Ξεκινήστε με μία ή δύο ομάδες ανάλογα με τα ενδιαφέροντα και τη ζήτηση.
- Παρέχετε ένα απλό πρότυπο καταστατικού για να βοηθήσετε τους ιδρυτές των ομάδων να διατυπώσουν τον σκοπό, τις κατευθυντήριες γραμμές συμμετοχής στην ομάδα, και τους βασικούς της στόχους.
- Ενημερώστε εσωτερικά για την ύπαρξη της ομάδας και διευκολύνετε την ένταξη των απομακρυσμένων εργαζομένων.
- Διασφαλίστε ότι η ομάδα διαθέτει δικό της κανάλι επικοινωνίας.
- Κάντε τακτικούς ελέγχους για να κατανοήσετε τις ανάγκες της ομάδας και το πως εξελίσσονται.

Οι απομακρυσμένες ομάδες ενδιαφέροντος μπορούν να αποτελέσουν ισχυρούς μοχλούς συμπερίληψης και συνοχής στο υβριδικό και απομακρυσμένο εργασιακό περιβάλλον. Παρέχοντας χώρους για σύνδεση, και αμοιβαία υποστήριξη, συμβάλλουν στη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου όλα τα άτομα μπορούν να ευημερούν, ανεξαρτήτως του πού βρίσκονται.



Βιβλιογραφικές αναφορές

- Canadian Center for Diversity and Inclusion - Toolkit for creating and sustaining effective ERGs <https://ccdi.ca/media/4177/ccdi-toolkit-employee-resource-groups-a-toolkit-for-creating-and-sustaining-effective-ergs.pdf>